

Perlindungan Hukum Terhadap Perempuan Hamil dari PHK Diskriminatif Berdasarkan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan

Nikmah Dalimunthe¹ Ihsan Hidayah Sains²

Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Hukum dan Syaria'ah, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara, Indonesia^{1,2,3}

E-mail: nikmahdalimunthe@uinsu.ac.id¹ ihsanhidayah008@gmail.com²

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja terhadap perempuan hamil masih kerap terjadi meskipun secara tegas dilarang dalam Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Praktik tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum dan realitas ketenagakerjaan di lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap perempuan hamil dari pemutusan hubungan kerja yang bersifat diskriminatif, faktor-faktor penyebab masih terjadinya praktik tersebut, serta upaya hukum yang dapat ditempuh oleh perempuan hamil untuk memperoleh perlindungan haknya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan hukum diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap peraturan perundang-undangan, buku, dan artikel ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum telah diatur secara normatif, namun pelaksanaannya masih belum optimal akibat lemahnya pengawasan, rendahnya kesadaran hukum, serta ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan penguatan penegakan hukum dan peningkatan kesadaran hukum untuk menjamin perlindungan perempuan hamil secara efektif.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Perempuan Hamil, PHK Diskriminatif, Hukum Ketenagakerjaan

Abstract

Termination of employment against pregnant women continues to occur despite being explicitly prohibited under Article 153 of the Indonesian Manpower Law. This situation reflects a gap between legal norms and labor practices in reality. This study aims to analyze the forms of legal protection for pregnant women against discriminatory termination of employment, the factors contributing to the persistence of such practices, and the legal remedies available to pregnant women to protect their rights. The research employs a normative legal method using statutory and conceptual approaches. Legal materials were collected through literature studies of laws, books, and relevant scholarly articles. The findings indicate that although legal protection is clearly regulated normatively, its implementation remains ineffective due to weak law enforcement, low legal awareness, and unequal bargaining positions between workers and employers. Therefore, strengthening legal enforcement and enhancing legal awareness are necessary to ensure effective protection for pregnant women in the workplace.

Keywords: Legal Protection, Pregnant Women, Discriminatory Termination, Labor Law



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Perempuan merupakan bagian penting dari tenaga kerja di Indonesia dan memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. Partisipasi perempuan dalam dunia kerja terus mengalami peningkatan seiring dengan perkembangan zaman, tuntutan ekonomi, serta meningkatnya tingkat pendidikan perempuan. Namun, di balik peningkatan tersebut, perempuan masih menghadapi berbagai bentuk ketidakadilan dan diskriminasi di tempat kerja, khususnya yang berkaitan dengan kondisi biologis perempuan, seperti kehamilan. Kehamilan yang seharusnya dilindungi justru sering kali menjadi alasan terjadinya perlakuan tidak adil oleh pemberi kerja, termasuk pemutusan hubungan kerja atau PHK secara sepihak (Hasanah et al., 2025). Dalam praktik ketenagakerjaan, masih ditemukan perusahaan yang

menganggap kehamilan sebagai beban produktivitas. Perempuan hamil sering dipersepsikan tidak mampu bekerja secara optimal, membutuhkan cuti melahirkan, serta berpotensi meningkatkan biaya perusahaan. Pandangan semacam ini mendorong terjadinya PHK diskriminatif terhadap pekerja perempuan yang sedang hamil, baik secara terang-terangan maupun terselubung. PHK tersebut tidak jarang dilakukan dengan alasan efisiensi, pelanggaran kontrak, atau habisnya masa perjanjian kerja, padahal pada hakikatnya kehamilan menjadi faktor utama di balik keputusan tersebut (Hepple, 2014).

PHK terhadap perempuan hamil tidak hanya berdampak pada hilangnya pekerjaan dan penghasilan, tetapi juga menimbulkan dampak sosial, psikologis, dan kesehatan. Perempuan hamil yang kehilangan pekerjaan berada dalam kondisi rentan karena harus memenuhi kebutuhan hidup sekaligus menjaga kesehatan diri dan janin yang dikandung. Tekanan ekonomi dan mental yang dialami dapat berdampak buruk terhadap kesejahteraan ibu dan anak. Oleh karena itu, praktik PHK diskriminatif terhadap perempuan hamil merupakan persoalan serius yang tidak hanya menyangkut hubungan kerja, tetapi juga hak asasi manusia dan perlindungan terhadap kelompok rentan (Husni, 2012). Negara Indonesia sebagai negara hukum memiliki kewajiban untuk menjamin perlindungan dan pemenuhan hak setiap warga negara, termasuk hak atas pekerjaan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Prinsip non-diskriminasi telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan terhadap perempuan, khususnya perempuan hamil, merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam mewujudkan keadilan sosial dan kesetaraan di bidang ketenagakerjaan (Khakim, 2014).

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, perlindungan terhadap pekerja perempuan hamil secara tegas diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja perempuan hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui. Ketentuan ini menunjukkan adanya pengakuan hukum terhadap kondisi biologis perempuan yang tidak boleh dijadikan dasar untuk perlakuan diskriminatif. Dengan adanya aturan tersebut, secara normatif perempuan hamil seharusnya memperoleh jaminan perlindungan hukum dari tindakan PHK yang tidak adil (Nopianti et al., 2024). Meskipun pengaturan hukum telah tersedia, kenyataannya perlindungan hukum terhadap perempuan hamil dari PHK diskriminatif masih belum sepenuhnya berjalan efektif. Masih banyak kasus PHK yang dialami perempuan hamil tanpa adanya sanksi tegas bagi pengusaha. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara hukum yang tertulis (*law in the books*) dengan hukum yang berlaku dalam praktik (*law in action*). Faktor lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, kurangnya pemahaman pekerja mengenai hak-haknya, serta posisi tawar pekerja yang lemah menjadi penyebab utama masih terjadinya pelanggaran tersebut (Putri, 2020).

Selain itu, tidak sedikit perempuan hamil yang enggan memperjuangkan haknya melalui jalur hukum karena takut akan proses yang panjang, biaya yang tinggi, serta risiko mendapatkan stigma atau kesulitan memperoleh pekerjaan di masa depan. Kondisi ini semakin memperparah praktik PHK diskriminatif karena pengusaha merasa aman dan tidak mendapat konsekuensi yang berarti. Akibatnya, ketentuan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan sering kali hanya menjadi aturan normatif tanpa implementasi yang maksimal di lapangan (Romli, S. A., et al. 2024). Perubahan dinamika hubungan kerja, seperti maraknya sistem kerja kontrak dan alih daya, juga menjadi tantangan tersendiri dalam perlindungan pekerja perempuan hamil. Dalam sistem kerja tersebut, pengusaha lebih mudah mengakhiri hubungan kerja dengan dalih berakhirnya kontrak, meskipun keputusan tersebut berkaitan erat dengan kondisi kehamilan pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa diskriminasi terhadap perempuan hamil dapat terjadi

secara terselubung dan sulit dibuktikan secara hukum, sehingga memerlukan kajian yang lebih mendalam terkait perlindungan hukum yang tersedia (Rubery & Grimshaw, 2016). Berdasarkan kondisi tersebut, perlindungan hukum terhadap perempuan hamil dari PHK diskriminatif menjadi isu yang penting untuk dikaji. Kajian ini tidak hanya bertujuan untuk memahami pengaturan hukum yang berlaku, tetapi juga untuk menilai sejauh mana efektivitas Pasal 153 UU Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan nyata bagi pekerja perempuan hamil. Dengan demikian, penelitian atau artikel ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai permasalahan yang dihadapi perempuan hamil dalam dunia kerja serta mendorong terciptanya perlindungan hukum yang lebih adil dan berkeadilan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah metode penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis norma-norma hukum yang berlaku, khususnya yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap perempuan hamil dari pemutusan hubungan kerja yang bersifat diskriminatif. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan dengan menelaah ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan serta peraturan terkait lainnya, dan pendekatan konseptual dengan mengkaji konsep perlindungan hukum, diskriminasi, serta hak maternitas pekerja perempuan. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa jurnal ilmiah, artikel hukum, dan buku yang relevan, serta bahan hukum tersier berupa kamus dan sumber pendukung lainnya (Sari & Nugroho, 2021). Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah, membaca, dan mengkaji berbagai literatur yang relevan dengan permasalahan penelitian. Analisis bahan hukum dilakukan secara kualitatif dengan metode deskriptif-analitis, yaitu menjelaskan ketentuan hukum yang berlaku kemudian mengaitkannya dengan permasalahan pemutusan hubungan kerja terhadap perempuan hamil dalam praktik. Hasil analisis selanjutnya digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai bentuk perlindungan hukum serta upaya hukum yang dapat ditempuh oleh perempuan hamil yang mengalami PHK diskriminatif, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif dan sistematis terhadap permasalahan yang dikaji (Sidqi, 2024).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perlindungan Hukum Bagi Perempuan Hamil terhadap PHK Diskriminatif

Perlindungan hukum terhadap perempuan hamil dari pemutusan hubungan kerja yang bersifat diskriminatif merupakan bagian penting dari upaya negara dalam menjamin hak asasi manusia di bidang ketenagakerjaan. Perempuan hamil memiliki kondisi biologis yang berbeda dengan pekerja lainnya sehingga memerlukan perlindungan khusus agar tetap dapat bekerja secara aman, bermartabat, dan tidak kehilangan hak ekonominya. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan ini secara tegas diatur dalam Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang melarang pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja perempuan sedang hamil, melahirkan, keguguran, atau menyusui. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kehamilan tidak boleh dijadikan alasan untuk mengakhiri hubungan kerja karena hal tersebut merupakan bentuk diskriminasi gender (Soepomo, 2014).

Secara normatif, Undang-Undang Ketenagakerjaan telah memberikan jaminan yang cukup kuat bagi perempuan hamil. Pasal 153 secara jelas menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan kehamilan adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja yang bersangkutan. Artinya, hukum

memandang bahwa tindakan PHK tersebut tidak pernah ada sejak awal dan tidak memiliki kekuatan hukum. Selain itu, undang-undang juga memberikan hak lain bagi perempuan hamil, seperti cuti hamil dan melahirkan, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta larangan mempekerjakan perempuan hamil pada pekerjaan yang membahayakan keselamatan ibu dan janin. Perlindungan ini menunjukkan bahwa negara mengakui kondisi kehamilan sebagai bagian dari fungsi reproduksi perempuan yang harus dihormati dan dilindungi (Sopandani et al., 2025).

Perlindungan hukum terhadap perempuan hamil tidak hanya bersifat preventif, tetapi juga represif. Perlindungan preventif diwujudkan melalui larangan-larangan yang ditujukan kepada pengusaha agar tidak melakukan tindakan diskriminatif, seperti larangan PHK karena kehamilan dan larangan mempekerjakan perempuan hamil pada pekerjaan berisiko. Sementara itu, perlindungan represif diberikan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila pengusaha tetap melakukan PHK secara sepihak. Dalam hal ini, perempuan hamil memiliki hak untuk menuntut pemulihan haknya melalui jalur hukum, baik melalui perundingan bipartit, mediasi, hingga Pengadilan Hubungan Industrial (Sumertajaya & Dewi, 2024). Dalam praktiknya, meskipun perlindungan hukum telah diatur secara tegas, masih banyak perempuan hamil yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara diskriminatif. Beberapa perusahaan masih menganggap kehamilan sebagai hambatan produktivitas kerja dan beban tambahan bagi perusahaan. Akibatnya, perempuan hamil sering kali ditekan untuk mengundurkan diri, dipindahkan ke posisi yang tidak layak, dikurangi jam kerjanya, atau bahkan langsung di-PHK. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang ideal dengan realitas di lapangan. Perlindungan hukum yang seharusnya melindungi justru belum sepenuhnya dirasakan oleh pekerja perempuan (Sulaiman et al., 2025).

Salah satu bentuk perlindungan hukum yang penting bagi perempuan hamil adalah jaminan keamanan dan keselamatan kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perempuan hamil tidak boleh dipekerjakan pada pekerjaan yang membahayakan kesehatan dan keselamatan dirinya maupun kandungannya. Hal ini sejalan dengan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja yang bertujuan melindungi pekerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dalam konteks ini, perusahaan seharusnya melakukan penyesuaian jenis pekerjaan, waktu kerja, atau lingkungan kerja agar tetap aman bagi perempuan hamil. Namun, dalam kenyataannya, masih ditemukan perusahaan yang tetap mempekerjakan perempuan hamil pada shift malam atau pekerjaan berat tanpa mempertimbangkan risiko kesehatan (Susiana, 2017). Perlindungan hukum terhadap perempuan hamil juga berkaitan erat dengan hak atas kesehatan. Perempuan hamil membutuhkan akses terhadap layanan kesehatan kerja yang memadai, termasuk pemeriksaan kehamilan dan rekomendasi medis terkait kondisi kerjanya. Undang-undang memberikan hak kepada pekerja untuk memperoleh perlindungan kesehatan kerja, namun pelaksanaannya sering kali belum optimal. Beberapa perusahaan membatasi akses pekerja perempuan terhadap layanan kesehatan di luar fasilitas perusahaan atau mengabaikan rekomendasi dokter terkait kondisi kehamilan. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum yang ada masih belum sepenuhnya dijalankan secara bertanggung jawab oleh pengusaha (Sutedi, 2015).

Dari perspektif feminisme dan hak asasi manusia, perlindungan hukum terhadap perempuan hamil merupakan bentuk pengakuan atas kesetaraan gender di dunia kerja. Kesetaraan tidak berarti memperlakukan semua pekerja secara sama tanpa mempertimbangkan perbedaan kondisi, tetapi memberikan perlakuan yang adil sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Perempuan hamil memerlukan perlindungan khusus agar tidak mengalami diskriminasi struktural di tempat kerja. Ketika perusahaan memutus hubungan

kerja dengan alasan kehamilan, maka hal tersebut tidak hanya melanggar hukum ketenagakerjaan, tetapi juga melanggar prinsip keadilan sosial dan kesetaraan gender (Watunglawar et al., 2023).

Perlindungan hukum terhadap perempuan hamil juga mencerminkan tanggung jawab negara sebagai negara kesejahteraan. Negara memiliki kewajiban untuk melindungi kelompok rentan, termasuk pekerja perempuan hamil, dari praktik-praktik yang merugikan dan tidak manusiawi. Oleh karena itu, pemerintah tidak hanya berperan sebagai pembuat undang-undang, tetapi juga sebagai pengawas dan penegak hukum. Lemahnya pengawasan ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor utama mengapa praktik PHK diskriminatif masih terus terjadi. Tanpa pengawasan yang efektif, perusahaan cenderung mengabaikan ketentuan hukum yang ada (Fredman, 2016). Selain pengawasan, tingkat kesadaran hukum pekerja perempuan juga sangat memengaruhi efektivitas perlindungan hukum. Banyak perempuan hamil yang tidak mengetahui bahwa PHK karena kehamilan adalah tindakan yang dilarang oleh undang-undang. Ketidaktahuan ini membuat mereka menerima PHK tanpa perlawanan atau upaya hukum. Oleh karena itu, perlindungan hukum tidak hanya bergantung pada aturan tertulis, tetapi juga pada pemahaman dan keberanian pekerja untuk memperjuangkan haknya. Edukasi hukum bagi pekerja perempuan menjadi langkah penting agar perlindungan hukum dapat berjalan secara efektif (Eleanora et al., 2021).

Faktor Penyebab Terjadinya PHK terhadap Perempuan Hamil

Meskipun Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas melarang pemutusan hubungan kerja terhadap perempuan hamil, pada kenyataannya praktik PHK diskriminatif masih sering terjadi di berbagai sektor pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan hukum yang berlaku dengan praktik ketenagakerjaan di lapangan. Secara normatif, hukum telah memberikan perlindungan yang kuat, namun dalam implementasinya, perlindungan tersebut belum sepenuhnya berjalan efektif. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan pelanggaran terhadap ketentuan hukum tersebut masih terus terjadi (Dwiyanda Putra, 2020). Salah satu penyebab utama masih terjadinya PHK terhadap perempuan hamil adalah rendahnya kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Beberapa pengusaha masih memandang kehamilan sebagai kondisi yang merugikan perusahaan karena dianggap menurunkan produktivitas kerja, meningkatkan biaya operasional, dan menambah beban administratif. Akibatnya, perempuan hamil diposisikan sebagai pekerja yang “tidak menguntungkan” sehingga rentan untuk disingkirkan. Cara yang digunakan pun beragam, mulai dari PHK secara langsung, pengurangan jam kerja, mutasi ke posisi yang tidak layak, hingga tekanan psikologis agar pekerja mengundurkan diri secara sukarela (Djakaria, 2018).

Selain itu, masih kuatnya budaya patriarki di dunia kerja juga menjadi faktor yang mendorong terjadinya diskriminasi terhadap perempuan hamil. Dalam budaya patriarki, perempuan sering dianggap memiliki peran utama di ranah domestik, sementara laki-laki diposisikan sebagai pencari nafkah utama. Pandangan ini memengaruhi sikap perusahaan terhadap pekerja perempuan, khususnya yang sedang hamil. Kehamilan sering dianggap sebagai urusan pribadi perempuan yang mengganggu kepentingan perusahaan, bukan sebagai kondisi biologis yang harus dilindungi oleh hukum. Akibatnya, hak-hak perempuan hamil sering diabaikan demi kepentingan efisiensi dan keuntungan perusahaan (Dewi, 2024). Faktor lain yang turut menyebabkan masih terjadinya PHK diskriminatif adalah lemahnya pengawasan dari pemerintah. Pengawasan ketenagakerjaan seharusnya menjadi instrumen penting dalam memastikan kepatuhan perusahaan terhadap undang-undang. Namun, dalam praktiknya, jumlah pengawas ketenagakerjaan yang terbatas, kurangnya inspeksi rutin, serta

lemahnya sanksi terhadap pelanggaran membuat perusahaan tidak merasa takut untuk melanggar aturan. Tanpa pengawasan yang efektif dan sanksi yang tegas, ketentuan Pasal 153 UU Ketenagakerjaan hanya menjadi norma tertulis yang tidak memiliki daya paksa yang kuat di lapangan (Barnard & Deakin, 2013).

Masih terjadinya PHK terhadap perempuan hamil juga dipengaruhi oleh rendahnya kesadaran hukum pekerja perempuan itu sendiri. Banyak pekerja perempuan yang tidak mengetahui bahwa PHK karena kehamilan merupakan tindakan yang dilarang oleh undang-undang dan batal demi hukum. Ketidaktahuan ini membuat mereka menerima PHK tanpa melakukan perlawanan hukum atau upaya untuk menuntut haknya. Bahkan, dalam beberapa kasus, perempuan hamil memilih diam karena takut kehilangan pekerjaan, takut mendapat stigma negatif, atau khawatir akan kesulitan mencari pekerjaan baru. Kondisi ini menunjukkan bahwa perlindungan hukum tidak akan efektif jika tidak diiringi dengan peningkatan pemahaman hukum di kalangan pekerja (Asyhadie & Kusuma, 2019). Hubungan kerja yang tidak seimbang antara pekerja dan pengusaha juga menjadi faktor penting penyebab terjadinya PHK diskriminatif. Dalam hubungan kerja, posisi pekerja sering kali lebih lemah dibandingkan pengusaha, baik secara ekonomi maupun sosial. Ketergantungan pekerja terhadap penghasilan membuat mereka berada dalam posisi tawar yang rendah. Situasi ini semakin memperburuk kondisi perempuan hamil yang dianggap sebagai pekerja rentan. Ketika terjadi pelanggaran hak, pekerja sering kali tidak memiliki kekuatan untuk menolak atau melawan keputusan perusahaan, meskipun secara hukum mereka berada di pihak yang benar (Aprilia et al., 2025).

Praktik PHK terhadap perempuan hamil juga sering disamarkan dalam bentuk kebijakan internal perusahaan yang tampak netral, tetapi sebenarnya bersifat diskriminatif. Misalnya, perusahaan melakukan evaluasi kinerja yang tidak objektif, mengubah struktur organisasi secara sepihak, atau menerapkan aturan kerja yang sulit dipenuhi oleh perempuan hamil. Cara-cara ini digunakan untuk menghindari tuduhan melanggar Pasal 153 UU Ketenagakerjaan secara langsung. Dengan demikian, meskipun secara formal tidak menyebut kehamilan sebagai alasan PHK, substansi kebijakannya tetap merugikan perempuan hamil (Aini Suniaprilly & Putri, 2023). Kurangnya akses terhadap mekanisme pengaduan yang efektif juga menjadi penyebab masih maraknya PHK diskriminatif. Banyak pekerja perempuan yang tidak mengetahui ke mana harus mengadu ketika haknya dilanggar atau merasa bahwa proses pengaduan terlalu rumit dan memakan waktu lama. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang panjang dan melelahkan sering kali membuat pekerja enggan menempuh jalur hukum. Akibatnya, perusahaan tidak mendapatkan tekanan yang cukup untuk memperbaiki perilakunya dan pelanggaran terus berulang (Hasanah, 2025).

Dari sisi regulasi, meskipun Pasal 153 UU Ketenagakerjaan telah memberikan larangan yang jelas, implementasi aturan turunan dan kebijakan teknis di lapangan masih belum optimal. Beberapa perusahaan belum memiliki kebijakan internal yang ramah terhadap pekerja perempuan hamil, seperti penyesuaian jam kerja, pemindahan sementara ke pekerjaan yang lebih aman, atau penyediaan fasilitas kesehatan yang memadai. Ketiadaan kebijakan internal ini membuat perlindungan hukum yang diatur oleh undang-undang tidak terwujud secara nyata dalam lingkungan kerja sehari-hari (Khakim, 2014). Masih terjadinya PHK terhadap perempuan hamil juga menunjukkan bahwa perspektif perlindungan hak asasi manusia belum sepenuhnya menjadi landasan dalam praktik ketenagakerjaan. Hak maternitas sering dipandang sebagai beban, bukan sebagai hak dasar yang harus dihormati. Padahal, perlindungan terhadap perempuan hamil bukan hanya melindungi individu pekerja, tetapi juga melindungi kesehatan ibu, janin, dan keberlangsungan generasi mendatang. Ketika perusahaan mengabaikan hak ini, maka yang dirugikan tidak hanya pekerja, tetapi juga masyarakat secara luas (Nopianti et al., 2024).

Upaya Hukum bagi Perempuan Hamil yang Mengalami PHK Diskriminatif

Upaya hukum bagi perempuan hamil yang mengalami pemutusan hubungan kerja secara diskriminatif merupakan bagian penting dari perlindungan hukum yang dijamin oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pasal 153 secara tegas melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan kehamilan dan menyatakan bahwa PHK tersebut batal demi hukum. Artinya, perempuan hamil yang di-PHK secara diskriminatif sebenarnya tetap memiliki status sebagai pekerja dan berhak untuk mendapatkan kembali hak-haknya. Namun, dalam praktiknya, hak tersebut tidak serta-merta terpenuhi tanpa adanya upaya hukum dari pihak pekerja. Oleh karena itu, mekanisme upaya hukum menjadi sarana penting untuk memperjuangkan dan memulihkan hak perempuan hamil yang dilanggar (Putri, 2020). Langkah awal upaya hukum yang dapat ditempuh adalah melalui penyelesaian perselisihan secara bipartit antara pekerja dan pengusaha. Penyelesaian bipartit dilakukan melalui perundingan langsung dengan tujuan mencapai kesepakatan bersama. Dalam tahap ini, perempuan hamil dapat menyampaikan keberatan atas PHK yang dialaminya dan menuntut pemulihan hak berdasarkan Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perundingan bipartit seharusnya dilakukan dengan itikad baik oleh kedua belah pihak, karena mekanisme ini merupakan cara yang paling sederhana, cepat, dan minim biaya. Namun, dalam banyak kasus, perundingan bipartit sering kali tidak menghasilkan kesepakatan karena pengusaha tetap mempertahankan keputusannya (Romli, S. A., et al. 2024).

Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, perempuan hamil dapat melanjutkan upaya hukum melalui jalur mediasi atau konsiliasi yang difasilitasi oleh instansi ketenagakerjaan setempat. Pada tahap ini, mediator dari dinas tenaga kerja berperan membantu kedua belah pihak untuk menemukan solusi yang adil. Mediasi menjadi sarana penting karena memberikan ruang dialog yang lebih seimbang antara pekerja dan pengusaha. Dalam proses ini, perempuan hamil dapat menunjukkan bahwa PHK yang dialaminya bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku dan meminta rekomendasi penyelesaian yang melindungi hak maternitasnya. Meskipun hasil mediasi bersifat anjuran, keberadaannya dapat menjadi dasar kuat dalam proses hukum selanjutnya (Rubery & Grimshaw, 2016). Selain mediasi, perempuan hamil juga dapat mengajukan pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan yang diduga melanggar peraturan perundang-undangan. Pengaduan ini penting karena dapat mendorong dilakukannya pemeriksaan langsung terhadap praktik ketenagakerjaan di perusahaan tersebut. Apabila terbukti terjadi pelanggaran, pengawas dapat memberikan teguran, perintah perbaikan, atau merekomendasikan sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Namun, efektivitas pengawasan ini masih sangat bergantung pada keseriusan aparat dan keberanian pekerja untuk melapor (Sari & Nugroho, 2021).

Jika upaya penyelesaian di luar pengadilan tidak membuahkan hasil, perempuan hamil dapat menempuh jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan ini memiliki kewenangan untuk memeriksa dan memutus perselisihan PHK antara pekerja dan pengusaha. Dalam persidangan, perempuan hamil dapat menuntut pembatalan PHK, pemulihan hubungan kerja, serta pembayaran hak-hak yang seharusnya diterima selama masa PHK. Pengadilan Hubungan Industrial menjadi sarana hukum yang penting karena putusannya bersifat mengikat dan dapat dipaksakan pelaksanaannya. Namun, proses litigasi sering kali memakan waktu lama dan membutuhkan kesiapan mental serta finansial dari pihak pekerja (Sidqi, 2024). Upaya hukum yang dapat ditempuh perempuan hamil juga mencakup tuntutan atas kerugian yang dialami akibat PHK diskriminatif. Kerugian tersebut tidak hanya bersifat materiil, seperti hilangnya upah dan tunjangan, tetapi juga bersifat immateriil, seperti tekanan

psikologis dan stigma sosial. Meskipun tuntutan kerugian immateriil belum selalu dikabulkan dalam praktik peradilan ketenagakerjaan, pengajuan tuntutan ini tetap penting sebagai bentuk pengakuan bahwa PHK diskriminatif berdampak serius terhadap martabat dan kesejahteraan perempuan hamil (Soepomo, 2014).

Selain jalur formal, dukungan dari serikat pekerja juga merupakan upaya penting dalam memperjuangkan hak perempuan hamil. Serikat pekerja dapat memberikan pendampingan hukum, bantuan advokasi, serta memperkuat posisi tawar pekerja dalam menghadapi perusahaan. Dengan adanya dukungan kolektif, perempuan hamil tidak lagi berjuang sendirian dalam menghadapi pelanggaran hak. Peran serikat pekerja menjadi sangat penting, terutama bagi pekerja yang memiliki keterbatasan pengetahuan dan sumber daya dalam menempuh proses hukum (Sopandani et al., 2025). Upaya hukum juga dapat diperkuat melalui pendekatan hak asasi manusia. Perlindungan terhadap perempuan hamil dari PHK diskriminatif merupakan bagian dari perlindungan hak atas pekerjaan, hak atas kesehatan, dan hak atas perlakuan yang adil. Oleh karena itu, kasus PHK terhadap perempuan hamil tidak hanya dapat dilihat sebagai pelanggaran hukum ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai pelanggaran hak asasi manusia. Pendekatan ini penting untuk membangun kesadaran bahwa perlindungan maternitas merupakan tanggung jawab bersama, bukan hanya urusan individu pekerja (Sumertajaya & Dewi, 2024). Namun, dalam pelaksanaannya, upaya hukum yang tersedia sering kali belum dimanfaatkan secara maksimal oleh perempuan hamil. Faktor ketakutan, keterbatasan ekonomi, kurangnya pengetahuan hukum, serta proses hukum yang panjang menjadi hambatan utama. Banyak perempuan hamil memilih untuk menerima PHK tanpa perlawanan karena merasa tidak memiliki pilihan lain. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya hukum yang tersedia harus diiringi dengan dukungan nyata dari negara, baik melalui bantuan hukum, penyederhanaan prosedur, maupun peningkatan akses informasi hukum bagi pekerja perempuan (Sulaiman et al., 2025).

KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap perempuan hamil dari pemutusan hubungan kerja yang bersifat diskriminatif telah diatur secara tegas dalam Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Ketentuan ini melarang pengusaha melakukan PHK dengan alasan kehamilan dan menyatakan bahwa PHK tersebut batal demi hukum. Perlindungan hukum yang diberikan mencakup larangan PHK, jaminan pemulihan hak pekerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengakuan atas hak maternitas perempuan. Namun demikian, perlindungan yang bersifat normatif tersebut belum sepenuhnya terlaksana secara efektif dalam praktik ketenagakerjaan, sehingga perempuan hamil masih berada dalam posisi yang rentan terhadap perlakuan diskriminatif. Praktik pemutusan hubungan kerja terhadap perempuan hamil masih terjadi karena dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain rendahnya kepatuhan pengusaha terhadap peraturan perundang-undangan, kuatnya budaya patriarki di dunia kerja, lemahnya pengawasan dan penegakan hukum, serta rendahnya kesadaran hukum pekerja perempuan. Selain itu, ketimpangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha serta tidak efektifnya mekanisme pengaduan turut memperburuk kondisi tersebut. Faktor-faktor ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang ideal dengan realitas di lapangan, sehingga keberadaan aturan hukum saja belum cukup untuk menjamin perlindungan yang nyata bagi perempuan hamil.

Adapun upaya hukum yang dapat ditempuh oleh perempuan hamil yang mengalami PHK diskriminatif meliputi penyelesaian perselisihan secara bipartit, mediasi atau konsiliasi melalui instansi ketenagakerjaan, pengaduan kepada pengawas ketenagakerjaan, hingga pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Upaya hukum tersebut juga dapat diperkuat

dengan dukungan serikat pekerja dan pendekatan hak asasi manusia. Meskipun mekanisme hukum telah tersedia, akses dan efektivitasnya masih menghadapi berbagai hambatan. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat dari pemerintah, pengusaha, dan masyarakat untuk meningkatkan pengawasan, penegakan hukum, serta kesadaran hukum agar perlindungan terhadap perempuan hamil dari PHK diskriminatif dapat terwujud secara adil dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini Suniaprilly, F. G., & Putri, H. A. A, TH (2023). Perlindungan tenaga kerja perempuan dalam perspektif hukum profetik. *Wijaya Putra Law Review*, 2(2), 117–132.
- Aprilia, I. S., Aprianes, C., Devi, D., Octavia, M., Alfarhani, L. S., & Owen, N, TH (2025). Tinjauan hukum terkait implementasi perlindungan hak perempuan pada UU Ketenagakerjaan di Indonesia. *HELIUM: Journal of Health Education Law Information and Humanities*, 2(1), 20–30.
- Asyhadie, Z., & Kusuma, R, 2019, *Hukum ketenagakerjaan*, Depok: RajaGrafindo Persada.
- Barnard, C., & Deakin, S, TH (2013). Labour law and the protection of women workers. *Oxford Journal of Legal Studies*, 33(1), 1–30.
- Dewi, R., Apriliansyah, L., Julaika, T., Rahmatullah, F., Purnomo, O., Leatemia, K. P. A., Taufano, S. N. A., & Tolan, W. Y, TH (2024). Perlindungan hukum keperdataan tentang pekerja perempuan terhadap hak dan kewajiban. *JICN: Jurnal Intelek dan Cendekiawan Nusantara*, 1(3), 3888–3896.
- Djakaria, M, TH (2018). Perlindungan hukum bagi pekerja wanita untuk memperoleh hak-hak pekerja dikaitkan dengan kesehatan reproduksi. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 3(1), 1–16.
- Dwiyananda Putra, F, TH (2020). Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh perempuan harian lepas oleh perusahaan karena alasan cuti haid. *Media Iuris*, 3(2), 133–150.
- Eleanora, F. N., Ismail, Z., Ahmad, A., & Lestari, M. P, 2021, *Buku ajar hukum perlindungan anak dan Perempuan*, Bandung: Madza Media.
- Fredman, S, TH (2016). Substantive equality revisited. *International Journal of Constitutional Law*, 14(3), 712–738.
- Hasanah, M. D., Inayah, D. Z., Lubis, N. B. R. P., & Aulia, C, TH (2025). Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang mengalami diskriminasi dalam hubungan kerja. *Desentralisasi: Jurnal Hukum, Kebijakan Publik, dan Pemerintahan*, 2(3), 200–212.
- Hepple, B, 2014, *Equality: The new legal framework*, Oxford: Hart Publishing.
- Husni, L, 2012, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khakim, A., 2014, *Dasar-dasar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Nopianti, W., Setiady, T., & Abas, M, TH (2024). Tuntutan pekerja terhadap hak maternitas bagi tenaga kerja wanita hamil yang tidak dipenuhi secara keadilan ditinjau dari perspektif hukum kesehatan dan keselamatan kerja (Studi kasus PT Alpen Food Industry Bekasi). *UNES Review*, 6(3), 8941–8952. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3>
- Putri, R. A, TH (2020). Larangan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja perempuan hamil berdasarkan Pasal 153 Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum dan Keadilan*, 5(1), 89–104.
- Romli, S. A., et al, 2024, *Perlindungan hukum*, CV. Doki Course and Training.
- Rubery, J., & Grimshaw, D, TH (2016). The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts. *Cambridge Journal of Economics*, 40(2), 319–343.
- Sari, D. P., & Nugroho, A, TH (2021). Perlindungan hukum terhadap pekerja perempuan hamil akibat pemutusan hubungan kerja. *Jurnal Hukum Ketenagakerjaan*, 6(2), 145–160.
- Sidqi, F. A, TH (2024). Perlindungan hak terhadap tenaga kerja wanita dalam perspektif hukum. *Media Hukum Indonesia*, 2(4), 1076–1081.

- Soepomo, I, 2014, *Hukum perburuhan bidang hubungan kerja*, Jakarta: Djambatan.
- Sopandani, P., Pusparani, C., Ulfa, A., Puja, S., & Prayuti, Y, TH (2025). Perlindungan hukum terhadap ibu hamil dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Kebijakan Publik*, 6(1), 108–118.
- Sulaiman, Iswandi, Surya, A., Aryanngrum, P., Fahririn, Hartati, Inayah, R. F., Wattimena, J. A. Y., Budhiartie, A., Diar, A., & Alifri, A. H, 2025, *Perlindungan hukum di Indonesia*, Jakarta: Widina Media Utama.
- Sumertajaya, I. K. S. W., & Dewi, K. A. P, TH (2024). Perlindungan hukum bagi pekerja perempuan yang mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak saat cuti melahirkan. *Jurnal Hukum*, 18(1), 96–103.
- Susiana, S, TH (2017). Pelindungan hak pekerja perempuan dalam perspektif feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–220.
- Sutedi, A, 2015., *Hukum perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Watunglawar, B., Wowor, K., & Tendean, J, TH (2023). Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja perempuan menurut sistem hukum di Indonesia. *SOSCIED*, 6(1), 1–12.